

Møteinnkalling

Utval:	Administrasjonsutvalet
Møtestad:	Fylkesutvalsalen, 3. etasje, Fylkeshuset
Dato:	13.02.2019
Tid:	10.00

Program

Kl 10:00 - Saksbehandling

Oppmodar om at avklaring om habilitet vert meldt i forkant av møtet.

Dersom nokon av utvalet sine medlemmer ikkje kan møta og må melda forfall, vert dei bedne om å gjere dette snarast ved å fylle ut skjemaet på www.hordaland.no/forfall.

Innkallinga gjeld valde medlemmer i administrasjonsutvalet. Ved eventuelt forfall frå faste medlemmer vil varamedlemer bli kalla inn særskilt.



Pål Kårbø
utvalsleiar

Sakliste

Utvals- saknr	Innhald	Arkiv- saknr	U.Off.
PS 1/19	Godkjenning av møteinnkalling		
PS 2/19	Godkjenning av møtebok forrige møte		
PS 3/19	Referatsaker (meldingar)		
RS 1/19	Meldingssak om eventuell etablering av vikarpool i Hordaland fylkeskommune	2018/16170	
RS 2/19	Tiltak i samband med flytting til Sandsli	2018/6103	
RS 3/19	Miljøarbeidaren sin plass i skulen	2018/16168	
RS 4/19	Heiltidskultur - oppfølging av fylkestingsvedtak	2014/12636	
PS 4/19	Ymse		
PS 5/19	Årshjul for administrasjonsutvalet 2019	2019/1362	
PS 6/19	Plan for kompetanseutvikling 2016-2020, tiltak 2019	2018/17373	

PS 1/19 Godkjenning av møteinnkalling

PS 2/19 Godkjenning av møtebok forrige møte

PS 3/19 Referatsaker (meldingar)

NotatDato: 28.01.2019
Arkivsak: 2018/16170-2
Saksbehandlar: karoen_

Til: Administrasjonsutvalet

Frå: Fylkesrådmannen

Meldingssak om eventuell etablering av vikarpool i Hordaland fylkeskommune

I administrasjonsutvalet den 06.09.2018, under samlesak RS 10/18 og R 11/18 sette representanten Roald Kvamme (A) fram slikt oversendingsforslag til fylkesrådmannen:

«Administrasjonsutvalet ber om ei sak om å etablere ein eigen «vikar pool» i Hordaland fylkeskommune».

Ei ordning med vikarpool har vore prøvd ut i fleire kommunar, særleg innan helsesektoren som tiltak for å få ned talet på uønska deltid. Erfaringane er delte; vikarpool kan gje tilsette større stillingsprosent ein periode, men det løyser ikkje heilt problemet med uønska deltid.

Ein vikarpool er gjerne definert som ei intern bemanningseining der arbeidstakar er tilsett på heiltid eller deltid i denne bemanningsbasen. Tilsette kan anten ha heile stillinga si i vikarpoolen eller dei kan ha deler av stillinga si der, samtidig som dei har ei fast delstilling annan stad i organisasjonen. Dei som er knytt til vikarpoolen går då inn på ulike avdelingar/einingar i periodar der det er behov for vikarteneste.

Effektane av ei slik ordning kan vere at ein kan få redusert uønska deltid til ein viss grad, einingane kan oppnå betre kontinuitet i arbeidet, det kan frigjere tid for leiarar fordi man bruker mindre tid til å rekruttere vikarar osv.

Forsking har vist at det kan vere meir belastande å jobbe i ein vikarpool enn å vere i fast stilling for det inneber større usikkerhet og utrygghet i tillegg til at ein stadig vekk må inn i nye arbeidsmiljø. Dei som er knytt til vikarpool går difor over i faste stillingar så snart dei får høve til det.

Ein vikarpool må driftast og dette vil krevje administrative ressursar. Volumet på dette er avhengig av kva ambisjonar ein har for ein vikarpool. Ein må ta stilling til kva grupper som skal inngå i ein vikarpool, korleis den skal organiserast, om ein skal ha fast tilsette vikarar som ambulerer osv.

Hordaland fylkeskommune er i ein samanslåingsprosess med Sogn og Fjordane frå 1.1.2020. Det vil vere naturleg at spørsmålet om etablering av ein vikarpool vert utgreia nærare i den samanheng, anten i førekant av samanslåinga eller at dette vert teke opp som tema seinare etter samanslåinga. Ei ordning med vikarpool må gjerne og prøvast ut som eit prøveprosjekt for ein nærare definert periode.

Fylkesrådmannen rår difor til at sak om etablering av vikarpool i Hordaland fylkeskommune vert sett i samanheng med samanslåinga av dei to fylkeskommunane og at det vert sett ned ei arbeidsgruppa med representantar frå dei to fylkeskommunane til å utgreie saka. Alternativt at utgreiinga vert lagt til ei av arbeidsgruppene (DPO) som p.t. er i funksjon kring ulike problemstillingar innan HR/personal-området i den nye fylkeskommunen.



Notat

Dato: 31.01.2019
Arkivsak: 2018/6103-9
Saksbehandlar: karoen_

Til: Administrasjonsutvalet

Frå: Fylkesrådmannen

Tiltak i samband med flytting til Sandsli

Fylkestinget gjorde i møte den 13. juni 2018, sak PS 40/18 under behandling av sak om nytt fylkeshus følgjande vedtak i punkt 4.

4. «Fylkestinget vil presisere viktigheita av at Hordaland fylkeskommune går i dialog med dei tilsette om kompensierende tiltak for dei tilsette som vert påført stor meirbelastning på grunn av flyttinga.»

Arbeidsgjevar har i fleire møte med hovudtillitsvalde og verneomboda drøfta ulike tiltak som kan kompensere for *særlege meirbelastningar* tilsette kan ha i samband med flytting til Sandsli. Det er sett på både individuelle tiltak og fellestiltak. Individuelle tiltak kan t.d. vere auka reisetid inn i arbeidstida, dekking av auka reisekostnader, tilrettelegging for heimekontor av ein viss frekvens o.l. Fellestiltak kan vere meir fleksibel arbeidstid, god tilgang på parkeringsplassar o.l.

Det vert no lagt til rette for at tilsette som får ei særleg meirbelastning ved flytting til Sandsli kan søke om kompensasjon og gå i dialog med leiar om ein individuell avtale. For å sikre ei heilskapleg vurdering av søknadane og lik innretting av denne tilpassinga skal alle individuelle avtalar av fast karakter godkjennast av HR-seksjonen.

Vedlegg:

- udatert notat om Tiltak i samband med flytting til Sandsli
- utkast til søknadsskjema

Tiltak i samband med flytting til Sandsli

Arbeidsgivar vil søke å leggje til rette arbeidssituasjonen for dei tilsette som får ei *særleg meirbelastning* som følgje av den mellomtids flyttinga av fylkesadministrasjonen til Sandsli. I samråd med hovudtillitsvalde og verneomboda er det utarbeidd eit sett med ulike tiltak og verkemiddel som kan nyttast i dialogen mellom den einskilde tilsette og leiaren. For å sikre ei heilskapleg vurdering og eins innretning av denne tilpassinga skal alle individuelle avtalar av fast karakter (dvs ikkje ad hoc-baserte) godkjennast av HR etter søknad.

Individuelle tiltak

Arbeidsgivar opnar for at tilsette som får ei særleg meirbelastning som følgje av flyttinga til Sandsli etter vurdering kan få rekna auka reisetid heilt eller delvis inn i arbeidstida og for å dekke dokumenterte auka reisekostnader heilt eller delvis. Det kan også vere aktuelt å inngå avtale med einskilde tilsette om meir regelbunden bruk av heimekontor i tråd med retningslinene som er gjevne av Arbeidstilsynet, og rutine som til ei kvar tid gjeld i fylkeskommunen.

I samarbeid med dei tillitsvalde og hovudverneomboda vil det bli utarbeidd eit eige søknadsskjema som tilsette skal nytte ved behov for slike særskilte individuelle tilpassingar. Alle individuelle tilpassingar vil vere basert på ei totalvurdering av den særlege meirbelastninga for den einskilde i form av samla reisetid og –måte, auka reisekostnader, helse og livssituasjon. Søknadane vil bli vurdert av HR i samarbeid med aktuell fylkesdirektør og tillitsvalde.

Søknadsskjemaet er under utarbeiding og vil bli lagt ut på intranett med søknadsfrist 01.05.2019. Søknadar som kjem inn etter denne datoen, vil bli handsama etter kvart.

Fellestiltak

For å sikre ytterlegare fleksibilitet for den einskilde ved flyttinga til Sandsli vert ramma for fast kjernetid, dvs den tida *alle* må vere til stades på kontoret, fastsett til perioden mellom klokka 09:15 og 14:00 heile året. Dette gjeld i perioden fylkesadministrasjonen er lokalisert på Sandsli. Unntaksvis må ein likevel rekne med at kurs, samlingar og møte kan bli lagt utanfor denne kjernetida.

Tilsette i stillingar som ut frå arbeidets karakter ikkje kan gjere nytte av desse ordningane for meir fleksibel arbeidstid, t.d. sentralbord/resepsjon, vil bli vurdert særskilt i samråd med HR.

Vidare er reglane for bruk av fleksibel arbeidstid frå 1. desember 2018 utvida på ein rekke område, jfr [artikkel på intranett](#).

Som i dag vil det også vere høve til *sporadisk* fjernjobbing etter avtale med nærmaste leiar.

Det vil bli inngått rammeavtale om møteromsfasilitetar med Media City Bergen. Booking av slike møterom må godkjennast av nærmaste leiar. Vidare vert det undersøkt om fylkeskommunen kan nytte møterom hos skulane våre eller aktuelle samarbeidspartnare i Bergen sentrum. Ein vil kome nærare attende til dette.

Det vil vere god tilgang på parkeringsplassar på Sandsli. Det vil bli etablert eigne plassar med ladepunkt, som blir tildelt etter individuell vurdering av HR. Som i dag vil det vere ein viss eigenbetaling for slik lading.

For å styrke arbeidsmiljøet og fellesskapet vil arbeidsgivar prioritere ulike fellestiltak som kantine, tilgang til treningsfasilitetar, aktiv kvar dag/folkehelseiltak, sosiale aktivitetar mv.

Evaluering og evt justering

Det vil bli gjennomført ei evaluering av dei ulike tiltaka som vert sett i gang i samarbeid med dei tillitsvalde og hovudverneomboda per 1. juli 2020. På bakgrunn av denne evalueringa kan det vere aktuelt med justeringar, både av individuelle tiltak og av fellestiltak.

Individuelle avtalar som vert inngått vil vere avgrensa til den perioden fylkesadministrasjonen er lokalisert på Sandsli. Arbeidsavtalar for nye tilsette inngått etter 05.02.2019 vil ikkje vere omfatta av desse retningslinene, med unntak av tilsette som vert overført frå Statens Vegvesen i samband med regionreforma per 01.01.2020.

Meir informasjon på allmøte 5. februar

Det vert høve til å stille spørsmål om dei aktuelle tiltaka som er nemnde over, til prosjektleiar Rune Haugsdal og konst. fylkesrådmann Ingrid Holm Svendsen i kantina 5. februar. Du kan også sende inn spørsmål til kommunikasjon@hfk.no eller vende deg til ein tillitsvald, som vil samle opp aktuelle spørsmål.

SØKNADSSKJEMA (Utkast)

TILTAK I SAMBAND MED FLYTTING TIL SANDSLI

Namn:

Adresse:

Stilling:

Avdeling/Seksjon:

Alder:

Sivilstatus:

Tal barn og alder:

Har du bringing og/eller henting i barnhage i dag? Ja: Nei:

Vil situasjonen endre seg i perioden? Ja: Nei:

Har du barn i grunnskole/sfo? Ja: Nei:

Har du helseutfordringer som kan/vil bli forverra ved flytting til Sandsli?

Andre omsorgsoppgåver (spesifiser):

Kva måte reiser du til og frå jobb i dag (kan nytte fleire avkryssingsalt.)

Bil Buss Bybanen Båt Sykler Går

Ca kor lang reisetid (i min.) har du til og frå jobb i dag?

Reisekostnader pr mnd i dag (ca)

Kva måte vil du reise til og frå Sandsli (kan nytte fleire avkryssingsalt.)

Bil Buss Bybanen Båt Sykler Går

Stipulert auke i reisetid (i min.) til og frå jobb ved flytting til Sandsli?

Kor mykje vil dine reisekostnader auke pr måned ved flytting til Sandsli?

Har du behov for lade plass til elbil på Sandsli? Ja: Nei:

Har du parkeringsplass i dag i fylkeshuset? Ja: Nei:

Kor viktig vil ein avtale om heimekontor av ein viss frekvens, vere for deg?

Svært viktig Viktig Mindre viktig

Kva vil du prioritere høgast a) reisetid inn i arbeidstida b) dekkja auka dokumenterte reisekostnader c) bruk av heimekontor etter nærare avtale. Ranger frå 1-3

Reisetid Reisekostnad Heimekontor

Andre moment som er viktig for vurdering av søknaden din

Dato:

Sign.



Notat

Dato: 01.02.2019

Arkivsak: 2018/16168-2

Saksbehandlar: karoen/hilruns_

Til: Administrasjonsutvalet

Frå: Fylkesrådmannen

Miljøarbeidaren sin plass i skulen

Innleiing

I møteprotokollen frå administrasjonsutvalet 06.09.2018 er teke inn følgjande under ymse:
«I samband med ei samla handsaming av RS 10/18 og RS 11/18 sette **Roald Kvamme (A)** på vegner av A fram slikt oversendingsforslag til fylkesrådmann:

«Administrasjonsutvalet ber om ei sak som beskriv miljøarbeidaren sin plass i skulen herunder også utfordringar knytt til heiltid/deltid og det som beskrivast som full stilling, men med redusert løn».
Kvamme sitt forslag vart samrøstes vedteke oversendt på vegne av forslagsstillaren utan realitetsbehandling.»

Bakgrunn for miljøarbeidaren sin plass i skulen

Ansvaret lagt til miljøarbeidarar og enkelte andre stillingar er definert i opplæringslova § 10-11 - Personale som ikkje er tilsett i undervisningsstilling og som skal hjelpe til i opplæringa.

«Personale som ikkje er tilsett i undervisningsstilling etter § 10-1 eller § 10-6 kan hjelpe til i opplæringa dersom dei får nødvendig rettleiing. Slik hjelp må berre skje på ei slik måte og i eit slikt omfang at eleven får forsvarleg utbytte av opplæringa. Personale som ikkje er tilsett i undervisningsstilling, skal ikkje ha ansvaret for opplæringa.»

Rammer for arbeidstid, lønn og organisering av arbeidet byggjer på gjeldande avtaleverk, jf SFS 2201 3.3.3 Skole

Personalet i elevrettet arbeid skal gi nødvendig tid til planlegging/tilrettelegging.

Den ordinære arbeidstid skal omfatte både planlegging/tilrettelegging og direkte arbeid med eleven(e).

For Hordaland Fylkeskommune er det følgjande retningslinjer etter SFS 2201:

- *Miljøarbeidarar i vidaregåande skule – tilsetjing – arbeidstid – årsløn - Retningslinjer med bakgrunn i SFS2201*
- *Miljøarbeidarstillingar: Arbeidsområde, rammer og oppgåver - vedlegg til retningslinjer*

Heiltid / deltid

Spesielt for miljøarbeidarane er at årsløn er kalkulert og justert i samsvar med sentral særavtale (SFS 2201, jf. HTA kap. 1 §7).

Miljøarbeidarane har arbeidstid i samsvar med arbeidsmiljølova kap 10 jf HTA kap 1 §4 og SFS 2201:

Hovudordninga er at miljøarbeidarane følgjer skuleruta og har eit arbeidsår på 39 veker, der 38 veker følgjer skuleruta for elevane og der ei veke (5 dagar) er sett av til planlegging. (Den «sjette» planleggingsdagen som lærarane har, gjeld ikkje for desse). Planleggingsveka er i forhold til stillingsprosent og kan også fordelast ut og bli brukt til for- og etterarbeid eller til møtetid. Dersom miljøarbeidaren er tilsett for å arbeide 37,5 timar pr. veke utgjer dette heil (100%) stilling.

Det vert samstundes for den fast tilsette gjennomført ei reduksjon i løn på 11% fordi dei arbeidar 6 veker mindre enn normalarbeidsåret (j. SFS 2201 §3.5). Det er viktig å slå fast at den tilsette i ein slik situasjon er tilsett i ei heil 100% stilling, og ikkje i ei delstilling på 89%. Vi nyttar omgrepa **stillingsprosent** og **lønsprosent** om desse prosenttala.

Nokre miljøarbeidarar er tilsett i delstilling, til dømes med arbeidsplikt 30 timar pr. veke. Her vil stillingsprosenten vere $(30 \text{ timar} / 37,5 \text{ timar}) * 100 = 80\%$ stillingsprosent.

Bakgrunnen for redusert lønnsprosent er at arbeidstida følgjer skuleåret, og at skulane har ikkje arbeidsoppgåver til miljøarbeidarar når elevane ikkje er til stades. Dette gjeld både miljøarbeidarar som har oppgåver overfor enkeltelevar/elevgrupper og miljøarbeidarar som har oppgåver med skulemiljøet.

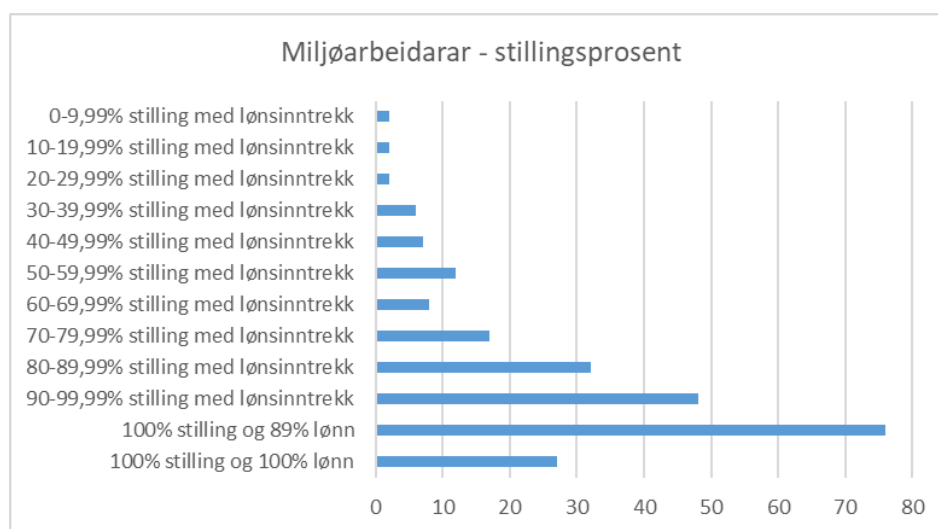
Når miljøarbeidarane er så sterkt knytt til det som skjer innafør det definerte skuleåret, er det vanskeleg å finne anna arbeid til dei når elevar/lærarar har fri/avspasering/ferie. Miljøarbeidarane er i utgangspunktet tilsett for å følgje ein bestemt elev eller elevgruppe gjennom vidaregåande opplæring. Det er likevel slik at miljøarbeidarane er ei yrkesgruppe det kan vere trong for i ulike delar av opplæringa, men dei skal ikkje ha ansvar for undervisninga. Det ligg til det pedagogiske personalet.

Miljøarbeidarane følgjer skuleruta som hovudregel. Det er berre i dei tilfella der skolen har skolefritidsordning (sfo) at skolen kan tilby full stilling dvs. full stilling med full løn. Nokre skolar (gjeld spesielt Stend vgs) kan i ein viss grad tilrettelegge for alternativt arbeid ein periode etter at skolen stenger i juni.

Med heimel i sentral særavtale (SFS 2201) skal det gjerast eit inntrekk i løna for miljøarbeidaren med 11 % fordi dei arbeider eit kortare arbeidsår enn normalarbeidsåret. Dette betyr at dei som har 100 % stilling får 89 % løn, dei som har 80 % stilling får 71,2 % løn osv.

Fordeling stillingsprosent / lønnsprosent for miljøarbeidarar

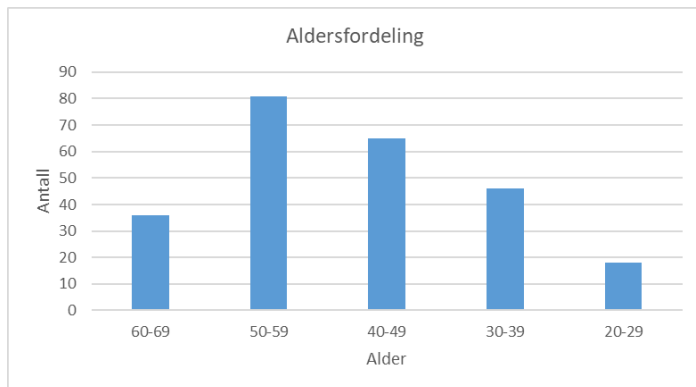
Tabellen viser fordelinga på stillingsprosent for miljøarbeidarar i HFK pr nov 2018:



Som vi ser av fordelinga på stillingsprosent for miljøarbeidarane så er det store variasjonar. Det er tilsett miljøarbeidarar innafør alle kategoriar av stillingsstorleik. Kun 27 miljøarbeidarar har full stilling med full løn. 76 miljøarbeidarar har full stilling med 89 % løn (den største gruppa). 48 miljøarbeidarar har 90-99 % stilling

med inntrekk osv. Det er sogar miljøarbeidarar i mindre enn 10 % stilling. Ved nærare undersøking viser det seg at dei som har delstilling mindre enn 30 % har dette som tilleggsfunksjon til si ordinære delstilling dvs, to arbeidsforhold.

Følgjande tabell viser aldersfordelinga til miljøarbeidarane:



Som det går fram av tabellen er hovuddelen av dei tilsette i aldersgruppa 50-59 år (81 tilsette) og 40-49 år (65 tilsette). Til saman utgjer desse to gruppene 60 % av miljøarbeidarane.

Livsfasepolitisk handlingsplan skisserer tiltak for miljøarbeidarar i aldersgruppa 55+.

Miljøarbeidarar 55+	17	Leggje til rette for formell kompetanseheving – t.d. fagbrev eller spes.ped. (30 studiepoeng)	Fylkesdirektør opplæring	V-2017	Arbeidsgruppe starta opp
	18	Tilpasse stilling for seniorar med ansvar for mindre fysisk og psykisk utfordrande elevar	Fylkesdirektør opplæring	V-2017	Arbeidsgruppe starta opp
	19	Nytte erfarne miljøarbeidarar som instruktør/retteiar for lærlingar/vikarar	Fylkesdirektør opplæring	V-2017	Arbeidsgruppe starta opp
	20	Auke planleggingstida for miljøarbeidarar	Fylkesdirektør opplæring	V-2017	Arbeidsgruppe starta opp

Gjennom oppfølging av denne handlingsplanen har det m.a. vorte peika på:

Behov for tilpassing til stilling kan variere mellom ulike aldersgrupper og ut frå ulike arbeidsoppgåver.

Mange elevar med særskilte behov kan opplevast psykisk og/eller fysisk utfordrande. Individuell tilpassing av arbeidsoppgåver, skjer oftast ut frå helseomsyn.

Planleggings- og samarbeidstid er viktig, jf. SFS 2201 og vedlegg til retningsliner. Det er likevel utfordrande å få tilstrekkeleg med tid til jamnleg planlegging, informasjonsutveksling og erfaringslæring. Dei fleste skulane held seg til ramma for planlegging m.m. innanfor årsverket med fem dagar pr år utrekna i forhold til stillingsprosent. Desse fem dagane kan også fordelast ut over dei 38/39 vekene og bli brukt til for- og etterarbeid eller til møtetid. Ressursrammer gjer det ofte vanskeleg å auke planleggingstid utover det som ligg i avtaleverket.

Rettleiing frå erfarne miljøarbeidarar er ein ressurs som truleg kan nyttast i større grad. Eit døme er miljøarbeidar med deler av instruktøroppgåver for lærlingar.

Kompetanseutvikling

Kompetanseheving gjennom kursdagar er årlege tiltak. Fagbrev og spesialpedagogikk er tema som er relevante som vidareutdanning og/eller kurs. Kompetanseutvikling for miljøarbeidarar inngår i plan for kompetanseutvikling. I 2018 vart det gjennomført 3 kursdagar med ulike tema for miljøarbeidarar, 2 av desse med både lærarar og miljøarbeidarar som målgruppe saman. I 2019 er ressursrammer og tal kursdagar vidareført, og i tillegg er det høve til å søkje stipend for miljøarbeidarar (ramme stipend kr 150 000).

På planleggingsdagar kan det vere ønske om at miljøarbeidarane deltek på eigen skule, og det er uheldig om det er møtekollisjon med kursdagar for miljøarbeidarar. Dersom leiinga legg inn planlegging/kurs/møte utover det som allereie inngår i stillings- og lønnsprosent, følgjer ein reglar om avspasering og lønnskompensasjon.

Ressursar / Økonomi

Den økonomiske situasjonen for skulane gir mindre handlingsrom, og innsparingar vert gjort overfor ulike stillingskategoriar som leiing, pedagogisk personale, miljøarbeidarar og andre. Dette gir større utfordringar når det gjeld å sikre og utvikle kvalitet for elevane og arbeidsvilkår og –miljø for tilsette. Miljøarbeidaren har ei viktig rolle i skulen både i arbeidet med enkeltelevar og skulemiljøet. Skuleleiinga må ivareta heilskaplege vurderingar og prioritere ut frå behov, mål, ressursrammer, lov og avtaleverk.

Hordaland fylkeskommune legg vekt på heiltidskultur. For enkelte stillingsgrupper er det særskilte føresetnader som gjer at det ikkje let seg gjere å oppfylle 100% stillings- og lønnsprosent. Miljøarbeidarar i Hordaland Fylkeskommune er etter lokale forhandlingar gitt eit tillegg på kr 8000 (høvesvis ut frå stillingsstorleik) på årsbasis, noko som er meint som ein viss kompensasjon for lønnsnedtrekk, jf SFS 2201.

For miljøarbeidarar er stillingsstorleik oftast knytt til enkeltvedtak for elevar med særskilte behov, og arbeidet følgjer skuleruta. Planleggingsveka er i forhold til stillingsprosent og kan fordelast ut, men må dekkjast innanfor skulen si samla ressursramme.

Vedlegg:

- *Miljøarbeidarar i vidaregåande skule – tilsetjing – arbeidstid – årsløn. Retningsline.*
- *Miljøarbeidarstillingar: Arbeidsområde, rammer og oppgåver - vedlegg til retningsline.*

Miljøarbeidarar i vidaregåande skule – tilsetjing – arbeidstid - årsløn

Innleiing

Miljøarbeidarane er viktige medspelarar for undervisningspersonalet ved dei vidaregåande skolane.

Dei er omtala slik i opplæringslova §10-11:

Personale som ikkje er tilsett i undervisningsstilling etter §10-1 eller §10-6 kan hjelpe til i opplæringa dersom dei får nødvendig rettleiing. Slik hjelp må berre skje på ei slik måte og i eit slikt omfang at eleven får forsvarleg utbytte av opplæringa. Personale som ikkje er tilsett i undervisningsstilling, skal ikkje ha ansvaret for opplæringa.

Spesielt for miljøarbeidarane er at årsløn er kalkulert og justert i samsvar med sentral særavtale (SFS 2201, jf. HTA kap. 1 §7).

Tilsetjing

Nokre miljøarbeidarar er i utgangspunktet tilsett for å følgje ein bestemt elev gjennom dei tre (fire) åra med vidaregåande opplæring, men det er likevel slik at miljøarbeidarane er ei yrkesgruppe det alltid er trong for i opplæringa. Tilsetjinga skal difor ikkje skje i form av tidsavgrensa engasjement kopla til ein elev, men skal skje på vanleg måte som fast tilsetjing. Når den aktuelle elev er ferdig med si eiga vidaregåande opplæring skal miljøarbeidaren setjast til å følgje andre elevar eventuelt meldast overtalig for omplassering til annan skule.

Miljøarbeidaren skal tilsetjast med stillingsnemning i samsvar med formalkompetansen slik:

- Miljøassistent (657201)
- miljøfagarbeidar (751706) – miljøfagarbeidar I (751731)
- miljøfagarbeidar med fagskule (771800)
- miljøterapeut (667500 - miljøterapeut I (665711)
- spesialmiljøterapeut (667503)

Tilsetjing skal skje som **fast tilsetjing** dersom det ikkje er tale om reelt vikariat for namngjeven person.

Arbeidstid i fast eller mellombels tilsetjing for heile skuleåret

Miljøarbeidarane har arbeidstid i samsvar med arbeidsmiljølova kap 10 jf HTA kap 1 §4 og SFS 2201:

Hovudordninga er at miljøarbeidarane følgjer skuleruta og har eit arbeidsår på 39 veker, der 38 veker følgjer skuleruta for elevane og der ei veke (5 dagar) er sett av til planlegging. (Den «sjette» planleggingsdagen som lærarane har, gjeld ikkje for desse). Planleggingsveka er i forhold til stillingsprosent og kan også fordelast ut og bli brukt til for- og etterarbeid eller til møtetid. Dersom miljøarbeidaren er tilsett for å arbeide 37,5 timer pr. veke utgjør dette heil (100%) stilling.

Det vert samstundes for den fast tilsette gjennomført ei reduksjon i løn på 11% fordi dei arbeidar 6 veker mindre enn normalarbeidsåret (j. SFS 2201 §3.5). Det er viktig å slå fast at den tilsette i ein slik situasjon er tilsett i ei heil 100% stilling, og ikkje i ei delstilling på 89%. Vi nyttar omgrepa **stillingsprosent** og **lønsprosent** om desse prosenttala.

Nokre miljøarbeidarar er tilsett i delstilling, til dømes med arbeidsplikt 30 timar pr. veke. Her vil stillingsprosenten vere $(30 \text{ timar} / 37,5 \text{ timar}) * 100 = 80\%$ stillingsprosent.

Nokre miljøarbeidarar er tilsett også for å arbeide i ordningar der arbeidsåret anten er på 43 veker eller 45 veker, for denne gruppa vert lønsprosenten kalkulert særskilt (sjå eksempel under). **NB:** Skolane må melde

både stillingsprosenten og lønsprosenten i personalportalen. Det er viktig at skolane skil mellom stillingsprosent og lønsprosent då overtalige tilsette har rett til ny stilling i samsvar med stillingsprosenten.

Arbeidstid i mellombels tilsetjing i del av skuleåret

Ein miljøarbeidar som er tilsett for eit kortare tidsrom i eit vikariat skal som hovudregel ikkje trekkjast i løn. Lønsprosenten kan verte redusert i høve stillingsprosenten dersom perioden for tilsetjing inkluderer friperiodar for elevane der den tilsette ikkje har arbeidsplikt. Lønstrekk pr. veke skal i slike situasjonar vere årsløn* 1,83%.

Tilsetjingsbrev – arbeidsavtale

Alle miljøarbeidarar skal tilsettast i **fast stilling** i Hordaland fylkeskommune med for tida arbeidsstad ved NN skule. Tilbodet vert gjeve i eit tilsetjingsbrev. I tilsetjingsbrevet skal det gå fram at det ved første gongs tilsetjing i fylkeskommunen nyttast prøvetid. I tillegg skal det skrivast arbeidsavtale.

Det er berre i reelle vikariat at det skal tilsettast for eit bestemt avgrensa tidsrom. Reelle vikariat er arbeid i ein stilling som ein namngjeven person er tilsett i. Det skal skrivast arbeidsavtale for det tidsrom vedkomande er vikar, og det skal gå fram av avtalen kven ein er vikar for. (Også i vikariat skal ein nytte ordninga med prøvetid, jf. avsnittet over).

Ferie

I lokal protokoll av 10. desember 2004 vart det semje med Fagforbundet om at miljøarbeidarar avviklar heile den lovfesta feriefritida (4 veker) og den avtalefesta feriefritida (1 veke) samanhengande i juli månad med avslutning siste virkedag i første veke i august.

Som unnatak: Tilsyn utan lærar

Når det er naudsynt grunna mangel på lærar, men at undervisningsopplegget er klargjort og elevane kan arbeide med opplegget med miljøarbeidar til stades på vanleg måte, har miljøarbeidaren krav på eit tillegg for eit «tilsynsansvar» på kr 50,- pr undervisningstime.

Som unnatak: Undervisningsoppdrag

Når det er naudsynt grunna mangel på klargjort undervisningsopplegg, kan det som særskilt unntak verte gjeve undervisningsoppdrag til miljøarbeidar. I slike tilfelle gjeld følgjande: (KS protokoll 10. nov 2016)

Assistent/fagarbeider som tar vikartimer i en lærers fravær, skal lønnes som lærer uten godkjent utdanning med timelønn for undervisning, jf HTA kap 1 §12-4.

Eksempel på rekning av lønsprosent

Utgangspunkt: Tilsette i Hordaland fylkeskommune har lov- og avtalefesta ferie på 5 veker. I tillegg vert det rekna 2 veker bevegelege heilagdagar. Arbeidsåret er såleis på $(52 - 7) = 45$ veker.

Gjennom forhandlingar har partane i SFS 2201 samla seg om talet 11% som grunnlag for å rekne lønsprosent når arbeidsåret går over 39 veker. På dette grunnlaget vert lønsreduksjon pr veke rekna ut slik: $(11\% / 6 \text{ veker}) = 1,83\%$ pr. veke.

Miljøarbeidarar tilsette i TIV (tilsyn i vidaregåande skule/ skulefritidsordning):

45 veker: Ingen lønsreduksjon.

43 veker: lønsreduksjon på $(2 \text{ veker} * 1,83\%) = 3,66\%$.

For tilsette miljøarbeidarar i delstilling:

Utrekning av lønsprosent for ein miljøarbeidar som har 80% stillingsprosent med 11% trekk vert slik: $(80\% \text{ stilling} * 89\% \text{ lønsprosent}) / 100 = 71,2\%$ lønsprosent.

Utrekning av lønsprosent for ein miljøarbeidar som har 80% stillingsprosent (TIV) med 3,66% trekk vert slik: $(80\% \text{ stilling} * 96,34 \text{ lønsprosent}) / 100 = 77,07\%$ lønsprosent.

Miljøarbeidarstillingar: Arbeidsområde, rammer og oppgåver - vedlegg til retningslinjer godkjent dato

Formål

- Avklare kompetansebehov og prinsipp for tilrettelegging av oppgåver, bruke og utvikle relevant kompetanse.
- Klargjere rammer og føresetnader for godt arbeidsmiljø og samarbeid
- Tilrettelegging av arbeidet med sikte på tryggleik, trivsel og læring for elevane

Ansvaret er definert i opplæringslova § 10-11 - Personale som ikkje er tilsett i undervisningsstilling og som skal hjelpe til i opplæringa.

«Personale som ikkje er tilsett i undervisningsstilling etter § 10-1 eller § 10-6 kan hjelpe til i opplæringa dersom dei får nødvendig rettleiing. Slik hjelp må berre skje på ei slik måte og i eit slikt omfang at eleven får forsvarleg utbytte av opplæringa. Personale som ikkje er tilsett i undervisningsstilling, skal ikkje ha ansvaret for opplæringa.»

Arbeidsområde

Arbeidsområdet for miljøarbeidarane er knytt til elevar som har spesielle vanskar, redusert funksjonsevne og/eller har behov for anna tilrettelegging i skulesituasjonen, jf. omtale av moglege arbeidsoppgåver nedanfor.

Miljøarbeidar kan verte sett til anna elevretta arbeid dei dagane eleven dei er sett til å følgje ikkje er til stades på grunn av sjukdom eller anna fråvær. Miljøarbeidarar må vere fleksible og kunne gå inn i andre arbeidsoppgåver i løpet av skuleåret dersom elevar sin skulesituasjon endrar seg. Leiinga har ansvar for at miljøarbeidarar får rettleiing i arbeidet med elevane og ved spesialundervisning. Miljøarbeidarar skal ikkje ha ansvar for opplæringa, jf. Opplæringslova § 10-11.

Miljøarbeidar sine oppgåver er til vanleg avgrensa til den tida elevane er på skulen eller deltek i ein aktivitet som skulen har ansvaret for. I tillegg skal miljøarbeidarane delta på 5 fag/planleggingsdagar i skuleåret.

Rammer

Miljøarbeidarane skal ha ein avdelingsleiar som nærmaste leiar med personalansvar, om mogeleg til den avdelinga der mesteparten av arbeidet vert utført. Arbeidet kan vere fordelt på fleire avdelingar. Rammer og retningslinjer går elles fram av:

- Lengda på arbeidsdagen er regulert ut frå SFS 2201 og retningslinjene [Miljøarbeidarar i vidaregåande skule – tilsetjing – arbeidstid - årsløn](#), jf. kvalitetsportalen.
- Arbeidsmiljø: «sikker jobb analyse»
- Transport/reiser, jf. statens reiseregulativ, SGS1010 og informasjon om reiser i HFK i kvalitetsportalen.
- Teieplikt, jf. oppl § 15-1 og Reglane om teieplikt i §§ 13 – 13e i forvaltningslova.
- Bruk av tvang: Retningslinjer vert utarbeidd (DP1.6)
- Medisinutdeling: Retningslinjer for medisiner, jf. kvalitetsportalen og [Rundskriv I-5/2008](#).
- Bad- og dusjsituasjonar: Risikovurdering etter lokal rutine med sikte på forsvarleg personalrettlegg. I slike situasjonar må ein ha særleg merksemd på omsyn overfor elev og overfor medarbeidar. Ein-til-ein i slike situasjonar kan opplevast som utilstrekkeleg i høve tryggleik m.m. Ein kan ikkje påleggje elevar å dusje, jf. [Udir. Dusjing i skolen](#).

- Førebygging og handtering av vald og truslar: Risikovurdering må gjennomførast etter lokal rutine. Kurstilbod.
- Registrering / melding om avvik/hendingar
- Kontaktlærar si rolle og oppgåve m.o.t. samarbeid og rettleiing bør definerast lokalt.
- Kompetanseutvikling er eit viktig tema lokalt, m.a. i medarbeidarsamtalar. Kva kompetansebehov er det og kva kurs er relevante i høve arbeidsoppgåvene og den enkelte bør vurderast årleg, jf. planlegging, tilrettelegging og direkte arbeid, jf. SFS2201

Arbeidsoppgåver for miljøarbeidarar kan vere (ikkje utfyllande):

- Vere med i undervisning i grupper/klasser med spesielt ansvar for å følgje opp enkeltelevar (ein/fleire).
- Planlegge og gjennomføre opplegg med elevar i samarbeid med pedagogisk personale, dvs. vidareføring av pedagogiske opplegg.
- Oppgåver i samband med arbeidsutprøving for enkeltelevar.
- Arbeidsoppgåver i samband med spesielle pedagogiske opplegg og lekselesing.
- Andre oppgåver i samband med skulen sine aktivitetar (t.d. basseng, tur/friluftsliv). Når oppgåver medfører overnatting, vert det gjort avtale om kompensasjon på førehand, jf. retningslinjer.
- Oppgåver i samband med transport av elevar til og frå skulen og innanfor skulen sine aktivitetar.
- Ansvar for oppfølging av personleg hygiene hos elevane, ete- og overgangssituasjonar. Lunsjpause/andre pausar kan verte lagt til anna tidspunkt enn elles fastsett.
- Delta i arbeidet i fleirfaglege team.


Samarbeid og informasjon

Miljøarbeidar har ansvar for å halde seg orientert om timeplanar, endringar som oppstår og andre forhold som får konsekvensar for elevane. Miljøarbeidar har også ansvar for å melde frå om relevante tilhøve som gjeld elevar og arbeidsmiljø. Tilgang til It`s learning og e-post gjer at miljøarbeidaren kan halde seg orientert.

Pedagogisk personale har ansvar for opplæringa og dermed for å utarbeide undervisningsopplegget for eleven, og miljøarbeidaren skal arbeide i tråd med dette. Pedagogar har ansvar for innhald i aktivitetar knytt til læreplanverket, IOP, halvårsvurdering og årsrapport. Det skal leggjast til rette for samarbeid med miljøarbeidarane i dette arbeidet jf. oppl § 10-11 og SFS 2201 3.3.3.

Involvering i planlegginga gjer at miljøarbeidaren vil kunne bidra i arbeidet, og at miljøarbeidaren også medverkar og kan påverke eigen arbeidssituasjon. I dagleg arbeid samarbeider miljøarbeidaren med pedagogisk personale etter undervisningsopplegget som er utarbeidd for eleven. Anna aktuelt samarbeid kan t.d. vere knytt til gjennomføring av treningsopplegg. Organisering av samarbeid kan t.d. vere: Miljøarbeidarane deltek saman med pedagogar på avdelingsmøte/klasselærarmøte der tema er relevant for å sikre gode føresetnader for arbeidet med elevane.

Aktuelle retningslinjer og lokale avtalar:

- [Avtale om arbeidstøy](#)
- [Miljøarbeidarar i vidaregåande skule – tilsetjing – arbeidstid - årsløn](#)
-  [Særavtale SGS 1010 Følge av pasient/elev](#)
- [Medisinering kvalitetsportalen](#)
- [Handtering av trakassering og truslar](#)



Notat

Dato: 01.02.2019

Arkivsak: 2014/12636-13

Saksbehandlar: karoen/nilvetl_

Til: Administrasjonsutvalet

Frå: Fylkesrådmannen

Heiltidskultur - oppfølging av fylkestingsvedtak

Fylkestinget gjorde i samband med budsjettet for 2019 slikt vedtak:

«Fylkestinget meiner at heile stillingar skal vera hovudregelen og vil at arbeidet med å auke talet på heile stillingar skal intensiverast. Fylkesrådmannen vert beden om å koma attende med sak.»

Administrasjonsutvalet har også bede om sak der det vart spesielt peika på utfordringar knytt til miljøarbeidarane i dei vidaregåande skulane.

Fylkesrådmannen har sett i gang arbeid med å få oversyn over talet på deltidsstillingar i fylkeskommunen.

Oversynet skal deretter gjennomgåast av einingsleiarane for kvalitetssikring slik at ein får fram det reelle talet på personar med ufriviljug deltid. Ein vil då ha rett utgangspunkt for det vidare arbeidet med å auke talet på heiltidsstillingar.

Fylkesrådmannen tek sikte på å leggje fram rapport for politiske organ våren 2019.

PS 4/19 Ymse



Arkivnr: 2019/1362-1
Saksbehandlar: Toralf Rutledal

Saksframlegg

Saksgang

Utval	Saknr.	Møtedato
Administrasjonsutvalet	5/19	13.02.2019

Årshjul for administrasjonsutvalet 2019

Forslag til vedtak

Administrasjonsutvalet vedtek årshjul 2019 slik det går fram av vedlegget.

Ingrid Kristine Holm Svendsen
kst. fylkesrådmann

Nils Egil Vetlesand
fylkesdirektør øk.- og org.

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har derfor inga underskrift.

Årshjul 2019





Arkivnr: 2018/17373-1
Saksbehandlar: Monica Håkonsli

Saksframlegg**Saksgang**

Utval	Saknr.	Møtedato
Yrkesopplæringsnemnda	5/19	29.01.2019
Administrasjonsutvalet	6/19	13.02.2019
Utval for opplæring og helse		12.03.2019

Plan for kompetanseutvikling 2016-2020, tiltak 2019**Samandrag**

Plan for kompetanseutvikling viser strategiar og tiltak som skal medverke til langsiktig og planmessig utvikling av kompetanse for undervisningspersonale, skuleleiarar, andre tilsette og aktørar innan fag- og yrkesopplæringa. Strategiperioden går frå 2016 til 2020, og tiltaka til planen vert rullert årleg.

Økonomi: Tiltaka i denne rulleringa tek utgangspunkt i strategien og tildelt økonomi som ligg for perioden. Nokre av tiltaka i planen er heilt eller delvis finansiert av statlege midlar. Det er ingen store endringar i gitt budsjett på fylkeskommunale midlar.

Klima: Ingen målbar effekt

Folkehelse: Ingen målbar effekt

Regional planstrategi: Kompetanseutvikling av lærarar, andre tilsette i skulen samt aktørane i fag- og yrkesopplæringa.

Forslag til vedtak

Utval for opplæring og helse sluttar seg til fylkesrådmannen sine prioriteringar i rullert Plan for kompetanseutvikling 2016-2020, rullering 2019. Fordelinga på tiltak vert slik:

Skulebasert kompetanseutvikling/læringsprosjekt	1 300 000
Etterutdanning:	
Fagnettverk	6 000 000
Andre nettverk	850 000
Anna etterutdanning:	
Lærarar	2 380 000
Skuleleiing	250 000
Faglege leiarar/instruktørar og prøvenemnda	2 080 000
Miljøarbeidarar	150 000
Vidareutdanning:	
Lærarar, rådgjevarar, rektorutdanning, miljøarbeidarar	24 556 000

Det er gjort mindre endringar i prioritering av tiltak. Fagnettverka har fått ei styrking i sitt budsjett i samband med fagfornyninga.

Saksprotokoll i Yrkesopplæringsnemnda - 29.01.2019**Tilråding frå yrkesopplæringsnemnda**

Utval for opplæring og helse sluttar seg til fylkesrådmannen sine prioriteringar i rullert Plan for kompetanseutvikling 2016-2020, rullering 2019. Fordelinga på tiltak vert slik:

Skulebasert kompetanseutvikling/læringsprosjekt	1 300 000
Etterutdanning:	
Fagnettverk	6 000 000
Andre nettverk	850 000
Anna etterutdanning:	
Lærarar	2 380 000
Skuleleiing	250 000
Faglege leiarar/instruktørar og prøvenemnda	2 080 000
Miljøarbeidarar	150 000
Vidareutdanning:	
Lærarar, rådgjevarar, rektorutdanning, miljøarbeidarar	24 556 000

Det er gjort mindre endringar i prioritering av tiltak. Fagnettverka har fått ei styrking i sitt budsjett i samband med fagfornyninga.

Ingrid Kristine Holm Svendsen
kst. fylkesrådmann

Svein Leidulf Heggheim
fylkesdirektør opplæring

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har derfor inga underskrift.

Fylkesrådmannen, 13.12.2018

Plan for kompetanseutvikling viser strategiar og tiltak som skal medverke til langsiktig og planmessig utvikling av kompetanse for undervisningspersonale, skuleleiarar, andre tilsette og aktørar innan fag- og yrkesopplæringa. Strategiperioden går frå 2016 til 2020, og planen vert rullert årleg.

Tiltak i denne rulleringa tek utgangspunkt i strategien og tildelt økonomi som ligg for perioden. Nokre av tiltaka er heilt eller delvis finansiert av statlege midlar.

Plan for kompetanseutvikling Strategi 2016-2020

Tiltak 2019



Innhold

Kapittel 1, Strategi 2016 - 2020	3
1. Innleiing	3
1.1 Kort om planen	3
2. Nasjonale og lokale føringar	4
2.1 Nasjonale føringar	4
2.2 Lokale føringar	5
3. Strategi for kompetanseutvikling i HFK	5
3.1 Kompetanseplanlegging- og kartlegging	5
3.2 Skulebasert kompetanseutvikling	5
3.3 Etterutdanning	5
3.4 Vidareutdanning	6
4. Kompetanseutviklingsområde	7
4.1 Pedagogiske kompetanseutviklingsområde	7
4.2 Fagfornyninga - Fagleg-pedagogisk kompetanse	7
4.3 Fagleg pedagogisk leiarkompetanse	8
4.4 Yrkesfaglærarløftet – yrkesfagleg pedagogisk kompetanse	8
4.5 Oppfølging av nytilsette	8
4.6 Interkulturell kompetanse	8
4.7 Rådgiving	9
4.8 Spesialpedagogisk kompetanse	9
4.9 Skulebibliotekenesta	9
Kapittel 2, Oversikt over prioriterte tiltak i 2019	10
5. Tiltak	10
5.1 Skulebasert kompetanseutvikling/læringsprosjekt	10
5.2 Etterutdanning	10
5.3 Vidareutdanning	11
6. Finansiering 2019	11

Kapittel 1

Strategi 2016 - 2020

1. Innleiing

Plan for kompetanseutvikling legg føringar for opplæringsavdelinga sitt arbeid med kompetanseutviklinga innan vidaregåande opplæring. Strategisk plan blir utarbeidd for ein periode på fire år. Planen skal rullerast kvart år, og det skal utarbeidast årlege tiltaksplanar og budsjett som viser prioriteringar i lys av føringar i den overordna strategien og økonomiske rammer.

Opplæringslova seier at kommunar og fylkeskommunar, som skuleeigar, har ansvar for å ha rett og naudsynt kompetanse på skulen: § 10-8 Kompetanseutvikling:

Skuleeigaren har ansvar for å ha riktig og nødvendig kompetanse i verksemda. Skuleeigaren skal ha eit system som gir undervisningspersonale, skuleleiarar og personale med særoppgåver i skuleverket høve til nødvendig kompetanseutvikling, med sikte på å fornye og utvide den faglege og pedagogiske kunnskapen og å halde seg orienterte om og vere på høgd med utviklinga i skolen og samfunnet.

Ansvarer tilseier at fylkeskommunane må ha eit system som gir tilsette naudsynt kompetanseutvikling. Kompetanseutviklinga skal vere systematisk og ha som formål å fornye og utvikle den faglege og pedagogiske kompetansen hos tilsette med oppgåver knytt til elevane og lærlingane si læring og utvikling.

Utdanningssektoren i Hordaland fylkeskommune skal vere ein attraktiv arbeidsplass der læring, fornying og forbetring er ein naturleg del av kvardagen. Plan for kompetanseutvikling skal medverke til kontinuerleg kvalitetsutvikling for å nå fylkeskommunen sine overordna mål om auka læringsutbytte og fullføring. Planen viser sentrale kompetanseutviklingsområde og strategiar for ei langsiktig utvikling av kompetanse i skulane. Målretta og systematisk satsing på kunnskapsdeling og kompetanseutvikling skal sikre at HFK og den enkelte medarbeidar har rett og framtidretta kompetanse.

Planen skal bidra til:

1. Rett kompetanse
2. Høg fagleg og pedagogisk kvalitet i undervisninga
3. Å gjere Hordaland fylkeskommune til ein attraktiv arbeidsplass for tilsette i vidaregåande utdanningssektor

1.1 Kort om planen

Målgrupper: Lærarar/instruktørar, skuleleiarar, faglege leiarar (bedrift), rådgjevarar, miljøarbeidarar og bibliotekansvarlege.

Oppbygging av planen

Kapittel 1 legg overordna føringar for den årlige rulleringa av tiltaksplanen og er delt inn i tre underkapittel:

- *Nasjonale og lokale føringar* skal leggest til grunn for vurdering og prioritering av tiltaksplanen.
- *Strategiar for kompetanseutvikling* som gjer greie for korleis fylkeskommunen planlegg å legge til rette for kompetanseutvikling.
- *Kompetanseutviklingsområde* gir ein kort omtale av sentrale tema/område som skal prioriterast i den årlege tiltaksplanen. I samband med den årlege rulleringa av planen skal kompetanseutviklingsområda inngå som tema og vurderast i lys av eventuelle nye signal i nasjonale og lokale styringsdokument.

Kapittel 2 gir ei oversikt over tiltak og økonomi for 2019. Tiltaksplan og budsjett skal utarbeidast kvart år og drøftast med organisasjonane.

2. Nasjonale og lokale føringar

Strategiplanen skal understøtte fylkeskommunen sine hovudmål og strategiar og er forankra i nasjonale og lokale føringar. Planen er i tråd med hovudavtalen (Del C, § 6) og arbeidsmiljølova (§ 4-2) sine krav om kompetanseutvikling og fagleg og personleg utvikling.

2.1 Nasjonale føringar

Felles for dei nasjonale føringane er fokus på eit *systematisk, kunnskapsbasert* og *dynamisk* arbeid med kompetanseutvikling:

- Nye krav i Læreplanverket - Fagfornyinga
- Meld. St. 28 (2015-2016) Fag – Fornyning – Forståelse
- Kompetanse for kvalitet – Strategi for vidareutdanning for lærere og skoleledere frem mot 2025
- Yrkesfaglærarløftet – strategi for kompetanseutvikling for yrkesfaglærere
- Meld. St. 18 (2010-2011) Læring og fellesskap
- Meld. St. 20 (2012-2013) På rett vei
- Meld. St. 21 (2016-2017) Lærelyst – tidlig innsats og kvalitet i skolen
- NOU 2015:8 «Fremtidens skole»
- Rammeverk for lærernes profesjonsfaglige digitale kompetanse (PfdK)

Fagfornyinga

Meld. St. 28 (2015-2016) «Fag – Fordypning – Forståelse» bygger på fleire av Ludvigsenutvalet sine forslag i NOU 2015:8 «Fremtidens skole». Utvalet vurderte kva kompetansar som vil vere viktige for elevane i framtida og kva endringar som må gjerast for at elevane utviklar desse kompetansane. Stortingsmelding 28 trekkjer fram korleis innhaldet i opplæringa bør fornyast for å kunne tilpasse seg eit samfunn i endring. Arbeidet med fagfornyinga er den største læreplanendringa i skulen sidan Kunnskapsløftet. Dette er eit langsiktig fornyingsarbeid som sørger for ei brei involvering og tilstrekkeleg tid til dei ulike stega i prosessen. Det nye læreplanverket skal bli eit betre arbeidsverktøy for skulen. Nye læreplanar krev nye måtar å arbeide på, og utdanningsdirektoratet grunnjev dette med at det skal bli meir relevant innhald og samheng i faga, samt at progresjonen i elevane si læring skal bli tydelegare. I perioden 2017-2020 blir det gjennomført eit omfattande arbeid med utvikling av nye læreplanar. For alle utdanningsprogram vil innføring av nye læreplanar gjennomførast frå haust 2020 (Vg1), haust 2021 (Vg2) og haust 2022 (Vg3). Det er vedteke ein ny «Overordna del – verdiar og prinsipp for grunnopplæringa» som skal innførast som ein del av nytt læreplanverk frå skuleåret 2020-2021. Utvikling av skuleeigar og skulane sin kompetanse når det gjeld styring og leiing av lokalt arbeid med læreplanar vil vere ein viktig strategi for å bygge utviklingskapasitet i opplæringssektoren i åra framover.

Kompetanse for kvalitet – Strategi for vidareutdanning for lærarar og skuleleiarar fram mot 2025

Målsetjinga er å styrkje elevane si læring og motivasjon ved å auke læraren sin faglege, fagdidaktiske og pedagogiske kompetanse gjennom målretta vidareutdanning. Det nasjonale strategidokumentet set rammer for satsingsområde og ansvarsfordelinga mellom dei ulike partane. Dette strategidokumentet er utarbeidd i samarbeid mellom Kunnskapsdepartementet, KS, lærarorganisasjonane og Universitets- og høgskulerådet. I strategien står det blant anna at det er viktig at fylkeskommunen: «*kartlegger behov for vidareutdanning på den enkelte skole og samarbeider med arbeidstakerne om langsiktige planer for kompetanseutvikling*»

Yrkesfaglærarløftet

Regjeringa har utarbeidd ein strategi med desse måla:

- auka rekruttering og kvalifisering av yrkesfaglærarane
- god kvalitet og relevans i yrkesfaglærarutdanninga
- gode moglegheiter for kompetanseutvikling

Desentralisert ordning – lokal kompetanseutvikling

Meld. St. 21 (2016-2017) Lærelyst – tidlig innsats og kvalitet i skolen peika på at nasjonale kompetansesatsingar ikkje har gitt nok rom for å tilpasse satsingane lokalt. For å skape den forankringa som er naudsynt, ønskjer departementet at avgjerder og prioriteringar om kompetanseutvikling skal flyttast nærare dei som skal gjennomføre tiltaket. Den desentraliserte ordninga skal bidra til at alle kommunar og fylkeskommunar gjennomfører eigne kompetanseutviklingstiltak. Fylkesmannen, kommunane, fylkeskommunane, lokal UH (universitet eller høgskular) og andre relevante aktørar skal samarbeide for å kartlegge behov for kompetanseutvikling og planlegge utviklingsarbeidet. Staten overfører pengar til

kommunane via fylkesmannen slik at kommunane sjølv kan bestemme innafør kva område dei treng kompetanseutvikling. Fylkeskommunane deltek i ordninga frå 2019.

2.2 Lokale føringar

Plan for kompetanseutvikling er forankra i følgjande lokale plandokument:

- Styringsdokument for det pedagogiske utviklingsarbeidet ved dei vidaregåande skulane
- Strategiplan for fag- og yrkesopplæringa i Hordaland 2016-2019
- Regional plan for folkehelse - Fleire gode leveår for alle
- Regional kulturplan for Hordaland 2015 – 2025
- Regional plan for kompetanse og arbeidskraft
- Temaplan «Likeverd i Hordaland fylkeskommune»

3. Strategi for kompetanseutvikling i HFK

Det er viktig for opplæringsavdelinga å etablere arenaer for kompetanseutvikling og eit system for kontinuerleg og systematisk arbeid med kollektiv kompetanseutvikling.

3.1 Kompetanseplanlegging- og kartlegging

I perioden 2016-2020 skal det systematiske arbeidet med kartlegging av kompetansebehov styrkast, jf. opplæringslova § 10-8. Det er avgjerande at den einskilde skule har ei aktiv og medveten haldning til kva kompetanse skulen har, og kva type kompetanse skulen treng. På bakgrunn av kompetansekartlegging må skulen vurdere kva kompetanse det er behov for og utarbeide ein plan for kompetanseutvikling som blir rullert årleg. Skulane sine kompetanseplanar skal og leggast til grunn for den årlege rulleringa av strategi for kompetanseutvikling.

3.2 Skulebasert kompetanseutvikling

Kunnskapsdepartementet og Utdanningsdirektoratet har i dei seinare åra vektlagt større satsing på skulebasert kompetanseutvikling. Dette er ein strategi HFK vil følgje opp og prioritere i komande strategiperiode. Skulebasert kompetanseutvikling inneber at skulane får til utviklingsprosessar på eigen arbeidsplass, gjerne i samarbeid med eksterne kompetansemiljø. Målet er å utvikle skulen sin samla kompetanse når det gjeld læring, undervisning og samarbeid. Auka fokus på skulebasert utvikling betyr at Hordaland fylkeskommune i større grad må sjå kompetanseutvikling og skuleutvikling i samanheng.

3.3 Etterutdanning

3.3.1 Fagnettverk

Fylkesdirektør opplæring etablerte fagnettverk innanfor 16 ulike utdanningsprogram/fag hausten 2016. Fagnettverka erstatta det tidlegare FAU-systemet. Fagnettverka skal sikre ei brei forankring i utdanningssektoren i HFK og vere ein arena for fremjing av fagleg kompetanseutvikling i fylket. Fagnettverka skal bidra til fagleg kompetanseutvikling innanfor ulike utdanningsprogram/-fag i tråd med nasjonale og lokale føringar. Kompetanseutviklinga skal bidra til utvikling av undervisnings- og vurderingspraksis i faga der elevar og lærlingar si læring står i sentrum.

Fagnettverka skal bestå av lærarar, skuleleiarar, skuleeigarrepresentantar og eksterne representantar frå næringsliv og/eller høgskule/universitet. Det er representantane frå HFK i fagnettverka som saman kan avgjere kva ekstern kompetanse som er hensiktsmessig å invitere til ein plass i fagnettverket.

Fagnettverka sitt arbeid skal vere målretta og forpliktande. Aktiviteten og innhaldet i det enkelte fagnettverk kan variere med omsyn til at faga-/programområda er ulike i storleik, faginnhald og sær eigenheit. For å sikre ressursar til å leie og gjennomføre arbeidet i fagnettverka med planlegging og gjennomføring av kompetansehevingstiltak, vil det bli sett av ressursar til frikjøp av lærarar i kvart av fagnettverka. Det er fylkesdirektør opplæring som lyser ut og engasjerer ressurspersonar i fagnettverka.

Arbeid med fagfornyninga skal prioriterast i alle fagnettverk og skal ligge til grunn for fagnettverka sine aktivitetar.

Fagnettverka skal:

- Drøfte og løfte sentrale problemstillingar knytt til utviklinga av utdanningsprogrammet/fagområdet
- Identifisere og kartlegge behov for kompetanseutvikling innanfor utdanningsprogrammet/fagområdet
- Tilby fagleg-pedagogiske kurs/kompetanseutviklingstiltak for lærarar
- Vurdere behov for andre typar kompetanseutviklingsarenaer som kan styrke samarbeid på tvers innan utdanningssektoren og mellom utdanningssektoren og eksterne kompetansmiljø/næringsliv

HFK har 16 fagnettverk innan følgjande fag-/programområde:

- Bygg- og anleggsteknikk
- Design og handverk
- Elektrofag
- Framandspråk
- Helse- og omsorgsfag
- Idrettsfag og kroppsøving
- Kunst, design og arkitektur
- Medium og kommunikasjon
- Musikk, dans og drama
- Naturbruk
- Norsk
- Realfag
- Restaurant- og matfag
- Samfunnsfag og økonomi
- Service og samferdsel
- Teknikk og industriell produksjon

3.3.2 Interne kurs og kompetanseutviklingstilbod i regi av HFK som skuleeigar

Skulane har varierende storleik både med omsyn til tal på elevar og fagleg kompleksitet. Det er difor av stor verdi for einskilde grupper innan sektoren å få eit tilbod om kompetanseutviklingsarenaer saman med kollegaer frå andre skular.

Fylkesdirektør opplæring ser det som ein sentral strategi for skuleeigar å legge til rette for slike læringsarenaer, og det vil også i neste strategiperiode bli lagt vekt på å utvikle nettverk og sikre møteplassar for relevant fagleg kompetanseheving og erfaringsdeling mellom personar frå ulike skular med same stilling/funksjon. Det gjeld til dømes skuleleiarar, rådgjevarar og bibliotekansvarlege.

3.4 Vidareutdanning

Tilbod om vidareutdanning til lærarar og skuleleiarar i vidaregåande opplæring skal i hovudsak prioriterast på grunnlag av nasjonale og lokale behov og rammevilkår. Det er også viktig å sjå strategi for vidareutdanning som eit ledd i ein arbeidsgjevarpolitikk som tar omsyn til individuelle ønskje og behov for kompetanseutvikling, særleg i omstillingssituasjonar.

Med vidareutdanning meinast utdanning frå universitet og høgskule som gir formell kompetanse og kan omfatte både påbygging på fag ein allereie har noko utdanning i, og utdanning i nye fag. Vidareutdanningane skal vere målretta mot fagområde det er særleg behov for å styrke. Vidare skal dei vere retta inn mot lærarar som profesjonsutøvarar og gi fagleg og didaktisk kompetanse i faga. Kva fag og pedagogisk kompetanse som skal prioriterast kvart år skal drøftast i samband med den årlege rulleringa av planen.

4. Kompetanseutviklingsområde

Dei prioriterte kompetanseutviklingsområda baserer seg på nasjonale og lokale føringar og oppdatert forskning på skulesektoren, og skal bidra til å nå overordna nasjonale og lokale mål. Nedanfor følgjer ei oversikt over dei prioriterte kompetanseutviklingsområda for perioden 2016-2020.

4.1 Pedagogiske kompetanseutviklingsområde

4.1.1 Relasjonskompetanse

Relasjonskompetanse handlar om å skape eit positivt læringsmiljø, der elevane kan konsentrere seg og bli motiverte for læring og utvikling. Læringsmiljø er avgjerande i klasserommet, i verkstaden og i bedrifta. Korleis elevane og læringane trivst har innverknad på motivasjon og psykisk helse, som igjen legg grunnlag for framtidig livsmeistring. Manglande fagleg grunnlag, svak sosial tilhøyrsløse og helseutfordringar er blant dei viktigaste årsakene til svake skuleprestasjonar og fråfall. Relasjonskompetanse omfattar både emosjonell og fagleg støtte. Emosjonell støtte kan vere knytt til eleven sin sosiale og helsemessige situasjon. Fagleg støtte handlar om at relasjonen er prega av varme og interesse for at elevane skal mestre og halde ved like motivasjonen for læring.

4.1.2 Vurdering for læring

Å sikre at elevar og lærlingar får læringsfremjande tilbakemeldingar på eigne prestasjonar og utvikling er eit sentralt kompetanseutviklingsområde i HFK. Vurdering skal ha som formål å motivere eleven/lærlingen til å nå læringsmåla. Undervegsvurdering handlar om å klargjere forventningar, beskrive og vurdere oppnådd kvalitet på læringsarbeidet, gi råd om forbetring og legge til rette for at eleven/lærlingen skal vurdere eige arbeid. Lærarane/instruktørane, skuleleiarar og prøvenemndene sin kompetanse og vurderingspraksis har stor betyding for elevane/lærlingane sitt læringsutbyte.

4.1.4 Pedagogisk bruk av IKT

Kunnskapsløftet (K06) spesifiserer digitale ferdigheiter som ein grunnleggjande ferdigheit og naudsynt kompetanse for læring i alle fag. Bruk av IKT er soleis ein føresetnad for elevane si læring og utvikling av læringsarbeidet i skulen. Forsking peikar også på at bruk av IKT kan bidra til å fremje elevdeltaking—meir elevsentrert og dialogbasert (dialogisk) undervisning. Erfaring frå utviklingsarbeid og læringsprosjekt i Hordaland synar allereie IKT si rolle knytt til utvikling av god vurderingspraksis og tilpassa opplæring¹. NOU 2015:8 «Fremtidens skole»² følgjer opp K06 si satsing på digital kompetanse og viser til korleis denne kompetansen må inngå som ein sentral del av fagområda i skulen i framtida. Bruk av IKT i læringsarbeidet krev kontinuerleg kompetanseheving for elev, lærar, skuleleiar og administrasjon — særskilt i høve til verktøykompetanse og didaktisk forståing av korleis IKT kan nyttast i fag og undervisning. Det er etablert eit nasjonalt rammeverk for lærarane sin profesjonsfaglege digitale kompetanse (PfdK). Med dette rammeverket er målet å gi innhald og mening til omgrepet profesjonsfagleg digital kompetanse for lærarar. Rammeverket skal danne grunnlag for kompetanseheving for lærarar.

4.2 Fagfornyninga - Fagleg-pedagogisk kompetanse

Stabile og robuste fagmiljø er ein føresetnad for ei opplæring av høg kvalitet. NOU: 2015:8 peikar på at faga i skulen treng fornying for å møte framtidig kompetansebehov i arbeids- og samfunnsliv. Elevane utviklar kompetanse gjennom arbeidet med faga, og utvalet meiner at ei fornying må reflektere at elevar i norsk skule vil ha behov for å utvikle fire sentrale kompetansar: Fagspesifikk kompetanse, kompetanse i å lære, kompetanse i å kommunisere, samhandle og delta, og kompetanse i å utforske og skape. Fag og fagområde endrar seg raskare enn tidlegare. God kunnskap om dei mest sentrale metodane og tenkemåtane, omgrepa og prinsippa som faga består av, vil gi elevane innsikt og ferdigheiter i faget som er relevante over tid.

¹ <https://www.laringihordaland.no>

² NOU 2015:8 Fremtidens skole: side 26. "Utvalget ser digital kompetanse som en sentral del av fagområdene i skolen. Teknologitviking og bruk av digital teknologi har stor innvirkning på hvordan vi lever livene våre både privat, i skolen og i arbeids- og samfunnsliv. Digital kompetanse er i dag en forutsetning for å kunne delta i ulike former for læring og utdanning og for å delta aktivt i arbeids- og samfunnsliv.²³ Digital kompetanse er en integrert del av ulike fagområder i skole og utdanning, og er avgjørende for innovasjon og teknologitviking i næringslivet og i offentlige virksomheter."

Faga må utviklast slik at dei legg til rette for at elevane har moglegheit til å gå i djupna, og det må vurderast å redusere tal fagområde det er realistisk at skulefaga kan bestå av. Utvalet peiker også på tre fleirfaglege tema som vil vere særleg viktige framover og som må vere tydelege i læreplanverket: Bærekraftig utvikling, det fleirkulturelle samfunn og folkehelse og livsmestring. Gjennom skulebasert kompetanseutvikling, fagnettverk og vidareutdanning skal HFK sikre høg og framtidsretta fagkompetanse.

4.3 Fagleg pedagogisk leiarkompetanse

HFK skal legge til rette for vidareutdanningstilbod for skuleleiarar som er oppdatert, stimulerande, relevant og praktisk anvendeleg. Målet er at rektorane/skuleleiarane skal bli betre i stand til å utføre sine leiaroppgåver i ein praktisk og travel kvardag. Tilbakemeldingar dei seinare åra tyder på at dei som har gjennomført vidareutdanning innan skuleleiing i større grad har ei klar forståing av eiga leiarrolle og føler seg tryggare i rolla som skuleleiar. Vidareutdanningstilbod retta mot skuleleiarar vil framleis vere det viktigaste tiltaket når det gjeld kompetanseutvikling for skuleleiarar. Målet er at alle skuleleiarar i HFK skal ha minimum 30 studiepoeng innanfor område utdanningsleiing på masternivå.

4.4 Yrkesfaglærarløftet – yrkesfagleg pedagogisk kompetanse

For at flest mogleg lærlingar og lærekandidatar skal fullføre, er det nødvendig at åra i vidaregåande opplæring blir sett på som ein heilskap, og at det er tett kontakt mellom bedrift og skule gjennom heile løpet. Dagens regjering ønskjer å motivere arbeidslivet til å delta i kompetanseutviklinga av yrkesfaglærarane. Bedrifter og bransjar har fagkompetanse, er oppdaterte på teknologi og metodar, og kan dermed bidra til at lærarar som underviser framtidige lærlingar/arbeidstakarar også får denne kunnskapen.

Det er skilnad på korleis ein yrkesfaglærer og ein fellesfaglærer utøver profesjonen sin. Yrkesfaglærarane bør difor få eigne kompetanseutviklingstilbod som er skreddarsydde for denne gruppa. Både nasjonalt og lokalt er det sett i gang tiltak for å få meir systematisk kunnskap om kva kompetansebehov yrkesfaglærarane har.

Hospitering fører til kompetanseheving og nettverksbygging både for dei tilsette i skulane og i bedrifta. Dette fører til ei utviding av skulane sine kontaktnett hos bedrifta, samt stimulerer til betre samarbeid mellom skule og arbeidsliv.

4.5 Oppfølging av nyttilsette

Nye lærarar i HFK skal sikrast tett og god oppfølging frå arbeidsgjevar si side. Dette kan best sikrast gjennom at nye lærarar møter rettleiarar med høg fagleg og pedagogisk kompetanse. Eit tilbod om formell kompetanse innan rettleiing for mentorar er viktig for å sikre kvalifisert rettleiing av nye lærarar slik at dei meistarar jobben og blir i skulen. Utdanning innanfor rettleiing for mentorar skal sikre at den rettleiinga nye lærarar får er målretta, systematisk og profesjonell. Nye lærarar må og sikrast gode og tilrettelagte læringsarenaer på tvers av skular der dei kan møte andre lærarar i same situasjon og dele erfaringar i ein trygg kontekst.

4.6 Interkulturell kompetanse

Det å erverve seg kunnskap om andre kulturar og andre måtar å tenke og løyse utfordringar på, gjer at ein også får meir kunnskap om seg sjølv og sin eigen kulturelle bakgrunn. Interkulturell kompetanse kan blant anna definerast som å få meir grunnleggande kunnskap om seg sjølv og andre og dermed gjere ein i stand til å fungere positivt, reflektert og aktivt i eit kulturelt mangfald og i internasjonal samhandling.

Med utgangspunkt i HFK sin Internasjonale strategi frå 2013 utvikla opplæringsavdelinga sin strategi med handlingsplan i 2014. Eitt av måla for internasjonalisering i vidaregåande opplæring er:

- Internasjonal kompetanse skal gjere elevane og lærlingane i stand til å fungere positivt, reflektert og aktivt i eit fleirkulturelt norsk samfunn og eit internasjonalt verdssamfunn.

I tråd med HFK sin overordna strategi har opplæringsavdelinga som mål å auke den internasjonale kompetansen til lærarar og skuleleiarar. Skuleeigar kan bidra med kompetanse og støtte slik at lærarar og skuleleiarar får kunnskap om å søkje ulike europeiske stipendordningar.

4.7 Rådgiving

4.7.1 Karriererådgiving

Val av utdanning og yrke blir opplevd som vanskeleg for mange elevar. Karriererådgivinga skal hjelpe elevane til å bli bevisst på sine egne verdiar, interesser og føresetningar. Eit godt system for karriererettleiing med høg kompetanse kan bidra til at den enkelte sine føresetnader og arbeidslivet sin etterspørsel etter kompetanse kan bli ivareteke på ein effektiv måte. Kompetansehevande tiltak vil i så måte knytast til karriererettleiing som læringsprosess, kor karrierelæring er sentral. Utvikling av karrierekompetanse og valkompetanse blir svært viktig i framtida. (Rapport frå ekspertutval, VOX, 2015 «CMS – et felles perspektiv for karriereveiledning i Norge?»)

4.7.2 Sosialrådgiving

Sosialpedagogisk rådgiving skal hjelpe den enkelte elev til å finne seg til rette i opplæringa. Den skal hjelpe elevane med personlege, sosiale og emosjonelle problem som kan ha betydning for elevane si opplæring og sosiale forhold på skulen. Ein sosialpedagogisk rådgivar er viktig i skulen si elevteneste og har tett samarbeid med interne og eksterne aktørar, til dømes PP-tenesta og skulehelsetenesta.

4.8 Spesialpedagogisk kompetanse

Skuleleiarane skal sikre at skulen har kompetanse til å følgje opp og gje forsvarleg opplæring til elevar med særskilte behov. Årleg blir om lag 1000 elevar/lærlingar/lærekandidatar tilvist til OT/PPT for vurdering av ulike vanskar og ønskje om råd om tilpassa opplæring og sakkunne om spesialundervisning. Skuleeigar og skuleleiarane har ansvar for å sikre at skulane har den naudsynte kompetansen slik at dei kan gje alle elevar, uansett kva lærevanskar dei har, eit forsvarleg opplæringstilbod og følgje opp råd og sakkunnige anbefalingar frå OT/PPT.

PP-tenesta har ansvar for å hjelpe skulen i arbeidet med kompetanseutvikling og organisasjonsutvikling for å leggje opplæringa betre til rette for elevar med særlege behov jf. opplæringslova § 5-5. For å sikre god og rett kompetanse på det spesialpedagogiske området vil det vere behov for kontinuerleg og planlagt kompetanseheving for å møte behova til elevar som treng særskilt tilrettelegging for å fullføre vidaregåande opplæring.

4.9 Skulebibliotektenesta

Skulebibliotektenesta kan vere ein viktig ressurs for å skape eit godt skule- og læringsmiljø der elevane får rettleiing og hjelp til å finne og utforske tekstar gjennom alle typar media og til alle typar emne og fag. Bibliotektenesta er i stadig utvikling i ein digital kvar dag. Skulebibliotekaren er ein profesjonell rettleiar i kjeldekritikk og kvalitetssikring av informasjon. Etterutdanning i høve dagens medielandskap er ei viktig investering. Styrking av kompetansen i skulebiblioteka vil vere viktig for elevane si læring og læringsmiljøet, og bidra til å gjere biblioteket som læringsarena til ein uvurderleg møteplass mellom språk og kultur for alle elevar.

Kapittel 2

Oversikt over prioriterte tiltak i 2019

5. Tiltak

Dette kapittelet gir ei oversikt over prioriterte tiltak og økonomi for 2019. Tiltaksplanen er utarbeidd i tråd med føringar i kapittel 1 i Plan for kompetanseutvikling.

5.1 Skulebasert kompetanseutvikling/læringsprosjekt

Målområder	Tiltak	Kostnadsramme
Skulebasert Kompetanseutvikling/læringsprosjekt	<ul style="list-style-type: none"> - Læringsprosjekt - Skulebaserte etterretningar 	1 300 000
Sum		1 300 000

5.2 Etterutdanning

Målområder	Tiltak	Kostnadsrammer
Nettverk		
Fagnettverk	Fagleg kompetanseutvikling innanfor ulike utdanningsprogram/ fag	6 000 000
Andre nettverk for: - Bibliotekansvarlege - Minoritetsspråklege - Pedagogisk bruk av IKT - Rådgjevarar - Spesialpedagogikk	Interne kurs og kompetanseutviklingstilbod i regi av HFK som skuleeigar	850 000
Sum nettverk		6 850 000

Målområder	Tiltak	Kostnadsrammer
Annan etterutdanning		
Lærarar	<ul style="list-style-type: none"> - Andrespråkslæring - Fagkurs for yrkesfaglærarar - Hospitering for lærarane - Læringsmiljø - Nordic Teachers Space camp - Utdannings- og reisestipend - Dei gode døma 	2 380 000
Skuleleiing	<ul style="list-style-type: none"> - Vurdering for læring - KS- leiarprogram 	250 000

Målområder	Tiltak	Kostnadsrammer
Faglege leiarar / instruktørar og prøvenemnda	<ul style="list-style-type: none"> - Fagleg leiar/instruktør opplæring - Hospitering for instruktørar/fagleg leiarar - Vurderingskurs for prøvenemnder 	2 080 000
Miljøarbeidarar	<ul style="list-style-type: none"> - Kurs/samlingar 	150 000
Sum annan etterutdanning		11 710 000

5.3 Vidareutdanning

Målområder	Tiltak	Kostnadsramme
Vidareutdanning		
Lærarar	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetanse for kvalitet - Yrkesfaglærarløftet - Tilpassa opplæring og spesialpedagogikk 	24 556 000
Rådgjeverar	<ul style="list-style-type: none"> - Karriererettleiing - Sosialpedagogikk 	
Skuleleiarar	<ul style="list-style-type: none"> - Rektorutdanning 30 stp. - Leiarutdanning for avdelingsleiarar innan yrkesfaga (15 stp. masternivå) 	
Miljøarbeidarar	<ul style="list-style-type: none"> - Stipend 	
Sum vidareutdanning		24 556 000

6. Finansiering 2019

Kostnader	Kroner
Skulebasert kompetanseutvikling	1 300 000
Etter -og vidareutdanning	36 266 000
Sum	37 566 000

Finansiering	Kroner
Statlege midlar	24 505 000
HFK-midlar	13 061 000
Sum	37 566 000

Tiltaka blir finansiert ved hjelp av statlege midlar til kompetanseutvikling og midlar frå opplæringsavdelinga sine budsjet. I dette er det ikkje rekna med eigeninnsats i form av faste stillingar ved opplæringsavdelinga og skulane. Heller ikkje skulane sine vikarutgifter i samband med lærarane si etterutdanning er rekna med. Desse ressursane er betydelege. Det er lagt inn ei eigenbetaling frå skulane i samband med etterutdanning i regi av fagnettverka.

Statlege midlar til etterutdanning er midlar det har blitt søkt på til spesifikke tiltak. Det er krav om rapportering på bruk av desse midlane. I inneverande periode gjeld dette midlar til hospitering, fagkurs for yrkesfaglærarar og vurdering for læring.

Finansieringa av vidareutdanning gjennom *Kompetanse for kvalitet* er delt mellom statlege og fylkeskommunale midlar. Finansieringa er ei spleising mellom stat, skuleeigar og den enkelte lærar.

Det er to nasjonale strategiar kor det kan søkjast utdanningstøtte til vidareutdanning:

- Kompetanse for kvalitet
- Yrkesfaglærarløftet

Finansieringa av vidareutdanning gjennom **Kompetanse for kvalitet** er delt mellom statlege og fylkeskommunale midlar.

Det er to finansieringsordningar i Kompetanse for kvalitet.

- **Vikarordning:** Lærarar som tek eit 30 studiepoeng studium skal frikjøpast 37,5 prosent av full stilling. Fordelinga på finansieringa er 60 % stat, 15 % skuleeigar og 25 % for lærarar i form av bruk av eiga tid. For vidareutdanning innan matematikk og naturfag er fordelinga slik: 75 % stat og 25 % for lærarar.
- **Stipendordning:** Lærarane får 110 000 kr. i stipend for å ta 30 studiepoeng.

Den enkelte lærar avgjer sjølv i samråd med skuleleiinga kva finansieringsordning som blir søkt om.

Skuleeigar må dekkje utgifter i samband med reise, opphald og læremiddel.

Yrkesfaglærarløftet:

Det er to finansieringsordningar under denne ordninga:

- **Stipend:** Lærarane får 55 000 kr i stipend for 15 studiepoeng.
- **Frikjøp:** Lærarane som tek 15 studiepoeng studium skal frikjøpast med 18,75% av full stilling.

Stipend og frikjøp er fullfinansiert av staten. Skuleeigar må dekkje utgifter i samband med reise, opphald og læremiddel.